Labour Canada
Travail Canada

Canada Labour Code, Part III Compliance Policy

Canada

86-05798/

Canada Labour Code, Part III Compliance Policy

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Available from:
Labour Canada
Publications Distribution Centre
Ottawa, Ontario K1A 0J2

Labour Canada Catalogue Number: L25-0058/86B

©Minister of Supply and Services Canada 1986
Cat. No. L31-67/1986
ISBN 0-662-54613-X

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

Introduction 1
Purpose of Part III 4
Orientation of the Compliance Policy 5
Compliance Techniques 7
Development of Standards and Regulations . 10
Information and Education for Employers and Employees 11
Monitoring 12
Use of LAO Statutory Powers under Part III 15
Response to Non-Compliance 16
Court Actions 19

INTRODUCTION

Compliance with Federal Statutes

The law has always been used to influence citizens to act consistently with government policy. Traditional approaches have been based on the criminal law, prohibiting, with penal consequences, certain undesirable practices. As regulatory activity has increased, more criminal prohibitions have attached to aspects of otherwise lawful activity. Such an adversarial approach is no longer appropriate to modern regulatory programs.

The implementation of a regulatory statute like Part III of the Canada Labour Code is really in the hands of the regulated: only employers and employees can implement employment standards. The government's role is to

- encourage compliance,
- facilitate compliance,
- monitor compliance and non-compliance, and
- respond to non-compliance.

Enforcement — that is, investigation and prosecution of suspected offences — is just one technique in the last category. A modern compliance policy must give proper emphasis to a full range of compliance techniques.

The Federal Statutes Compliance Project

Between September 1982 and February 1983, the government conducted a preliminary study, co-ordinated by the Department of Justice, of the law and practice of compliance federally in Canada. The object was to develop a work plan to enhance the quality of service to the public in compliance programs. The quality of service is, of course, measured by the **fairness** with

which individual regulatees are treated, the **effectiveness** with which such programs promote compliance, and the **economy** with which resources are used for that purpose.

The study included, among other tasks, a survey of 22 compliance units in 14 departments and agencies, including Labour Canada.

The study confirmed the existence of significant common problems in federal compliance systems. There is unfair disparity in the application of compliance measures between and within departments. Regulatees often receive little procedural protection in their dealings with compliance officers. A work plan was developed to address these problems systematically.

The work plan of the Federal Statutes Compliance Project involves:

a) pilot studies on the compliance systems under five existing statutes, including the Canada Labour Code (Part III);

b) consideration and development of procedures for dealing with federal infractions;

c) studies on the applicability of certain modern compliance techniques, such as self-certification and performance standards;

d) a study on compliance psychology; and

e) development of evaluation techniques for compliance systems.

The federal project findings have been put at the disposal of Labour Canada from the very beginning of the project's activities. Officials of the Department of Justice acted as consultants in developing this compliance policy with Labour Canada.

The annotations in this edition relate the areas of Labour Canada's compliance work to the findings of the Compliance Project on such matters as compliance psychology and the use of modern compliance techniques.

The policy is based on the experience of field and headquarters staff of Labour Canada and on current ideas on improving, for all concerned, the means of promoting compliance with the law.

Purpose of the Compliance Policy

The purpose of this document is to guide compliance activities under Part III of the Canada Labour Code. Accordingly, the compliance policy brings together all the measures employed by Labour Canada to influence employers and employees within the federal jurisdiction to act consistently with the purpose of Part III. The policy will apply to headquarters, regional and district operations of Labour Canada.

It will be published to ensure that employers and employees know what to expect from the compliance practice of Labour Canada.

The objectives of the compliance policy are:

a) fairer, more effective and less costly compliance activity;

b) structured discretion exercised openly by officials of Labour Canada; and

c) a national policy to be applied consistently across the country.

PURPOSE OF PART III

Although this part of the statute does not expressly declare a policy purpose, the departmental compliance policy is based on the view that the purpose of Part III is **to provide minimum employment standards for employees of establishments under federal jurisdiction.**

These standards deal with the conditions of work to which every employee is entitled, such as hours of work, freedom from sexual harassment, general holidays and other leave, and so on. Of course, most employees in the jurisdiction are entitled, by the terms of their employment, to more than the statutory minimum. Part III also sets out mechanisms for ensuring that employees receive what is due them under the law.

The basic purpose of Part III will be widely publicized, so that officials and the public will have a shared understanding of the policy foundation for compliance.

Note: The compliance units surveyed by the Compliance Project emphasized the desirability of having a clear statement of purpose embodied in the statute itself. The absence of a clear purpose causes difficulty for the government in allocating scarce human and financial resources, and creates misunderstanding between regulator and regulatee. Where the policy objective is not stated in the statute, as is the case with Part III, a department can define and publicize its mandate under the statute, thereby making it easier for both regulator and regulatee to ensure compliance.

ORIENTATION OF THE COMPLIANCE POLICY

The aims of the compliance policy are twofold.

First, to encourage employers to provide conditions of employment which meet the standards of Part III.

Second, to correct situations in which employees have not been dealt with in accordance with Part III.

In order to achieve these aims, the department will:

a) seek to inform those affected, both of their obligations and of the means of fulfilling them;

b) provide opportunities for interested parties to participate in the development of regulations and standards;

c) encourage the involvement of those affected in the monitoring of compliance and non-compliance;

d) apply an array of techniques to facilitate and promote compliance;

e) identify instances of non-compliance;

f) where non-compliance is detected, provide opportunities for correction suited to the situation by supplying complete information on legal obligations and suggesting practical means of meeting them; and

g) where non-compliance is not voluntarily corrected,

- assist employees in recovering what is due to them through civil process by providing advice and evidence if available, or

- prosecute where private litigation does not provide an adequate remedy.

Note: While some compliance units see their role as enforcers, investigating and prosecuting suspected offences, by far the more common orientation is toward encouraging compliance and correcting non-compliance. Labour Canada is thus in the mainstream of Canadian regulatory practice. Prosecution is a sanction of last resort against serious and apparently willful offences.

Where monitoring of regulatees and initial response to non-compliance are the responsibilities of more than one compliance unit, a common orientation is the keystone of consistent application of the law. Consistency is essential to fairness, real and perceived, which in turn enhances the willingness of regulatees to co-operate.

COMPLIANCE TECHNIQUES

Employers, employees and officials of Labour Canada participate in the implementation of minimum employment standards through a range of techniques. These are intended chiefly to encourage, facilitate and/or monitor compliance and include the following:

a) **Consultation on standards**. The Department seeks the input of informed and interested persons in developing standards that are socially adequate and economically feasible; this is done, for example, through the Regulatory Agendas published by the Office of Regulatory Reform, Treasury Board Canada.

b) **Information** on the content and application of rules and on standards is supplied to employees and employers by Labour Canada.

c) **Self-reporting** on, for example, excess hours of work, averaging of hours, group terminations, and postponed vacations.

d) **Third-party monitoring**. In the past, this has chiefly taken the form of complaints and their investigation. Enhanced involvement of the private sector in the monitoring of compliance can increase effectiveness and reduce expense. Those carrying out monitoring may be involved because they have special expertise, because they are themselves affected by compliance, or for both reasons. In the area of labour standards, those in the workplace are most concerned with compliance.

e) **Permits and authorizations** are issued, in exceptional circumstances, to allow employers to deviate temporarily from certain statutory requirements. The welfare of employees is protected by the terms of the permit, and adherence to those terms is monitored.

f) **Counselling** on employment standards, on request or at the initiative of the Labour Affairs Officer.

g) **Programmed inspections**. LAOs* routinely visit workplaces subject to the Canada Labour Code to monitor compliance with the requirements of Part III.

h) **Mediation of unjust dismissal complaints** by LAOs.

i) **Adjudication of unjust dismissal complaints** by an adjudicator.

In addition to these, Labour Canada will be applying the following techniques, with the aim of promoting a climate favourable to compliance.

j) **Standards developed by regulatees**. When a new situation, not adequately covered by existing regulations, develops in a given industry, it may be most efficient for the industry itself to propose suitable standards. This can save public expense and result in rules better suited to the needs of the sector concerned. The proposal could come from labour, from management, or jointly from both. Before a regulatee-developed standard could be implemented, the department would be responsible for ensuring consultation with representatives of employees and employers. If consultation

*The expression LAO used throughout the document refers to Labour Affairs Officer.

confirms their validity, the standards can be incorporated into regulations and, thus, become law.

k) **Other monitoring mechanisms**. Employers and employees can voluntarily establish monitoring systems, such as joint committees, to take responsibility for monitoring conditions in the workplace.

l) **Assurances of voluntary compliance** (AVCs). In appropriate circumstances, LAOs accept an employer's assurance that a situation of non-compliance will be voluntarily corrected. Provided the undertaking is fulfilled promptly, no adversarial action is then taken against the employer. The AVC takes the form of a written promise, detailing the action to be taken and the time for its completion.

Note: While the circumstances of regulatees offer a variety of opportunities for promoting compliance, some regulatory programs are strictly limited, by the laws under which they operate, in the techniques they can use. In other programs, the legislation is unimaginative and provides for only one response — usually prosecution — but does not actually preclude the application of unofficial rewards and sanctions. These will vary according to the inventiveness of officials.

Such unofficial measures tend to be applied according to a discretion which is, from the point of view of the affected public, invisible. They are applied with a disparity which is inimical to fairness.

A modulated array of compliance techniques permits officials to respond proportionately and appropriately to each situation they face. Publicizing those techniques allows the public to know what to expect and, again, enhances the perception of fairness.

Every step of the regulatory process, from the establishment of a legislative policy and the development of standards, through public information and monitoring to investigation and prosecution, provides opportunities to create a climate favourable to compliance.

DEVELOPMENT OF STANDARDS AND REGULATIONS

To contribute to a climate favourable to compliance, it is Labour Canada's policy to involve affected parties in the development of standards, and to emphasize voluntary decision making. The following represent the primary guidelines to be followed by Labour Canada in the formulation of minimum employment standards.

a) **Sources**. Development of standards within the department, combined with consultation through the Regulatory Agenda, will continue to be the principal approach. Commissions of inquiry will continue to be used as appropriate. Regulatees will be invited to propose standards in selected areas.

b) **Consultation**. Proposals to develop or amend regulations or standards will, as now, be published in the Regulatory Agenda. In addition, organizations and associations of employees and employers affected by contemplated changes will be notified, to encourage input from regulatees. Where it is difficult to identify suitable employee representatives, the views of labour groups, etc., in the same industrial sector may be sought.

Note: Modern compliance techniques emphasize voluntary decision making and keep government intervention to a minimum. They encourage private participation in defining regulatory goals.

Few factors contribute as much to a sense that a rule is just as does the opportunity to provide input. People will support a regulation which they feel is an effective means of achieving the purpose for which it was designed, especially if it is perceived to be clear and feasible. A regulation is more readily followed if it reflects knowledge of and sensitivity to the circumstances of regulatees. Knowing the rationale of a regulation will generally facilitate compliance. Regulatees are more committed to a rule which they feel is at least partly their creation. All of these psychological factors can be maximized by involving regulatees in the development of standards and regulations.

A degree of flexibility in the method of achieving compliance, as with performance standards, conveys the regulator's concern and respect for the regulatee.

INFORMATION AND EDUCATION FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Most employers covered by the Canada Labour Code are willing, and intend, to meet their obligations under Part III. Comprehensive and accurate public information about the content and application of rules and standards is thus probably the most effective step in obtaining compliance.

The information program will give particular emphasis to the purpose of Part III, means of contacting the department, and new or revised standards.

Labour Canada already uses placards, pamphlets and audio-visual presentations at events which attract members of the affected public, such as exhibitions and business and labour conventions. It will explore a variety of economical means to make the delivery of information broader and more systematic.

Educational institutions will be encouraged to incorporate material on employment standards into their curriculums. Information sessions will be conducted at or conveniently close to federally regulated establishments. The department will facilitate or conduct seminars on new and/or complex aspects of Part III, such as equal pay for work of equal value. Unions will be encouraged to use portions of government educational grants for purposes relating to the objectives of Part III.

Note: Increasing regulatees' awareness of a rule, and of the rationale for it, will make compliance easier.

MONITORING

Private sector participation in monitoring compliance and non-compliance will be encouraged to involve those most interested in conditions of employment. Accordingly, Labour Canada's policy on monitoring will include the following elements:

a) **Self-reporting**. Employers are responsible for reporting on their own compliance where they benefit from exceptions to

rules of general application. This includes overtime permits and deferred vacations.

Where an employer gives Labour Canada an assurance of voluntary compliance, he or she also undertakes to report when the corrective action has been completed.

b) **Third-party monitoring.** Complaints are an important source of information about non-compliance. Particularly in the important area of unjust dismissal, they are essential to an effective departmental response.

Labour Canada encourages employers and employees to create joint committees in the workplace to monitor, and to advise on, conditions of work. Where such committees exist, they can help implement new standards, for example in developing policies against sexual harassment.

c) **Spot checks.** Delegated monitoring, such as self-reporting and third-party monitoring, requires spot checking by LAOs. A statistically sound system for spot checking will be developed. For it to work properly, the details cannot be made public; nor will such checks be announced in advance.

d) **Inspections.** To permit LAOs to carry out inspections where they are most needed, while protecting private firms from unnecessary inspections, programmed inspections will be "tiered". This means that workplaces will be grouped into categories based on their compliance record. Where LAOs have not had any contact with a firm, the compliance level in that industry sector generally will be used instead. The tiering system will also take into account the presence in the workplace of any third parties capable of monitoring compliance with Part III.

In each district, LAOs will attempt to make contact with new businesses as early as is practicable.

e) **Priorities for interventions**. The highest priority will be given to responding to complaints of unjust dismissal. Where purely monetary questions are involved, the immediacy of response will depend upon the urgency of the case, the number of employees affected and the amounts at stake. Greater urgency will also usually be attached to situations in which employee interests are not protected by the presence of labour representatives in the workplace.

Note: Like most regulatory departments, Labour Canada exercises considerable discretion in the means it chooses to monitor compliance. Some departments use self-reporting systems — which may or may not be backed with adequate spot checking — in preference to direct inspection. Third-party monitoring is another means for reducing public expense.

An alternate approach, but one which is not well suited to Part III, is the delegation of the inspection function to officials inspecting the same enterprises for conformity with other laws, including provincial laws. Occasionally, this is done to good effect. More often, it leads to a dilution of the priorities of the department responsible for achieving the objective of the law.

Fairness requires that individuals in similar circumstances be treated similarly by the government, and those with important differences be treated differently. A tiering system, based on criteria regulatees can endorse, contributes to that distributive justice.

USE OF LAO STATUTORY POWERS UNDER PART III

Clear definitions of the powers of officials and an explicit policy on the use of these statutory powers make it easier both for officials to carry out their work consistently and for regulatees to know how they will be dealt with.

Section 63 confers on inspectors powers

- to enter;
- to question an employee apart from his or her employer;
- to inspect and copy records relating to employment standards;
- to require statements; and
- to administer oaths, where the person is willing to swear.

The person in charge of an establishment will be requested to furnish all reasonable assistance.

Most visits take place by consent. Where a visit is the first contact between the department and a given employer, the LAO may do more by way of introducing himself or herself and explaining the purpose of the visit.

In the rare case where entry is refused, the LAO will request that the pertinent records be brought to him or her, if all the information required is likely to be in documents. Where entry is essential, or where documents are not produced, the LAO will draw the attention of the person in charge to the obligation to assist, and to the LAO's right to enter. This ensures that the employer has every opportunity to

comply voluntarily with the obligation to furnish the LAO with needed information. It also provides a foundation for legal action, should that become necessary.

If, at this stage, the person in charge of the workplace should refuse to co-operate, the department will use its legal remedies to fulfill its statutory obligations. A notice to furnish information will be served, pursuant to s. 67 of the Act. A charge of failing to assist an inspector may also be laid, under subsec. 63(5).

RESPONSE TO NON-COMPLIANCE

LAOs have at their disposal certain responses to non-compliance, short of prosecution, which permit them to react proportionately to each situation. In the interests of consistency and predictability, these responses are described here.

Non-payment of wages or benefits

From examination of the records, and from discussions with the employer and affected employees, the LAO will seek to determine the amounts owing and will advise the employer. If the employer is willing to pay immediately, the matter can be settled at once.

Alternatively, employer and employee may agree, in writing, on the amount determined by the LAO. Such an agreement is binding under s. 65 of the Act, which requires payment within five days at the direction of the LAO.

In exceptional circumstances, the LAO may not require immediate payment of the agreed amount.

Failure to keep records

The inadequacy of records can hinder a determination of what (if anything) is owing. The LAO will tell the employer of the requirements of the law. He or she may suggest how those requirements can be incorporated into the employer's existing system of record keeping. The employer will be asked to set reasonable goals as to a time for having a system in place. This can be recorded in an assurance of voluntary compliance (AVC). The employer then notifies the LAO when compliance has been achieved. Such notifications will be subject to spot checking.

If an employer actually rebuffs the LAO's offer of counselling, the LAO will write to him or her soon after, setting out the record-keeping requirements of the law and the possible results of non-compliance as provided for in the law. This letter should request a reply that informs the department of the employer's plans to rectify the situation. If no reply is made within the stipulated time, another visit will be made. If proper records are not being kept, a prosecution will be undertaken.

Unjust Dismissal

Under Part III, Labour Canada can assist where

- the employee has been employed by that employer for 12 consecutive months;
- the employee is not covered by collective agreement;
- the employee has not been laid off for lack of work;
- no other procedure is provided for by law; and
- the complaint is made within 90 days.

The steps in an unjust dismissal investigation are set out in s. 61.5 of the Act. In summary, they are:

a) The employee makes a complaint in writing to an LAO. Under the amended Act this will generally have to be done within 90 days.

b) The LAO, or the employee, requests the employer to state in writing the reasons for dismissal. The employer has fifteen days in which to provide a statement.

c) The LAO mediates the dispute. If the parties are unable to arrive at a settlement, even with the assistance of the LAO, and if the employee so requests in writing, the LAO will refer the dispute to the Minister.

d) The Minister may, in his or her discretion, appoint an adjudicator.

e) If the Minister decides to appoint an adjudicator, the adjudicator considers the arguments of the parties and renders a decision. In the event that the adjudicator rules in favour of the employee, the decision may include an order for reinstatement, compensation and/or other equitable remedy.

f) The decision of the adjudicator can be filed in the Federal Court and is then enforceable as if it were a judgement of that Court.

Note: Some regulatory programs are strictly limited in the responses available to them. Labour Canada is relatively fortunate in having a number of measures provided for in the Code, and in having the latitude to create others. A modulated array of techniques permits compliance officials to respond appropriately to each situation they encounter.

It also makes it possible, in most cases, to avoid actual prosecution, which is costly and not particularly conducive to developing a well-motivated clientele.

The use of voluntary undertakings enhances the regulatee's commitment to, and sense of responsibility for, compliance. A response which takes into account the seriousness of the violation and the compliance history of the regulatee will be seen as fair. Consistency of treatment is also essential to fairness.

COURT ACTIONS

Where a breach of Part III is not corrected despite the efforts of the LAO, resort will be had either to civil process or to prosecution, as appropriate.

Civil process

Where an LAO has determined that an employee has been deprived of entitlements under the Part, and the employer is not correcting the situation, the LAO advises the employee on the use of civil process to pursue the matter.

The strategy for the use of civil suit by the employee will vary somewhat from province to province. In general, civil action is to be preferred where it can be pursued at little or no cost to the employee. However, the LAO may advise the employee to retain legal counsel. This could be necessary where the amount at stake exceeds Small Claims Court limits and the Attorney General of Canada advises against criminal prosecution.

Where the amount in dispute falls within the jurisdiction of the Small Claims Court in the province, the employee brings the action himself or herself. The LAO's role is to provide basic information on commencing the suit, and to give testimony at trial if summoned.

Prosecution

Criminal prosecution may be undertaken whenever a person, knowing what his or her legal obligations are, willfully contravenes a provision of the Part. Repeated violations are, of course, one indication that the contravention is willful.

a) **Failure to pay wages/benefits**. Although prosecution is the last resort for collecting entitlements, it will be used whenever it is actually needed to secure payment, for example where an action in Small Claims Court will not provide adequate recovery.

b) **Failure to keep records, to comply with notice to furnish information, or to assist LAO**. A charge will be laid when an employer has been duly notified of legal obligations and has failed to carry them out within a reasonable time, normally not to exceed 90 days.

Should any employer be unscrupulous enough as to resort to criminal actions, such as intimidation or fraud, to evade obligations under the Part, officials of Labour Canada would, naturally, notify the local police.

Note: Generally speaking, criminal prosecutions under regulatory statutes are rare. The responsible officials seem to consider that, in most cases, criminal prosecution is too cumbersome and too expensive to be efficient and is too great an imposition on the citizen

in relation to the breach which has been discovered. They are also deterred from initiating prosecutions because the conduct of the case leaves the hands of those responsible for implementing the policy objectives of a given statute once the file is referred for prosecution.

One of the greatest problems in compliance systems today is the disparity in prosecution practices, both geographically and between departments. This disparity gives an appearance of arbitrariness to official action and raises concerns with regard to s. 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Consistent enforcement practice enhances the public's respect for the program and, thus, motivates regulatees to comply.

Travail Canada
Labour Canada

La politique de conformité aŭ Code canadien du travail, partie III

Canada

La politique de conformité au Code canadien du travail, partie III

Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

On peut obtenir des exemplaires de cette publication
en s'adressant au
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2

N° de cat. de Travail Canada : L25-0058/86B

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986
N° de cat. L31-67/1986
ISBN 0-662-54613-X

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1
L'objet de la partie III 4
L'orientation de la politique de conformité . 5
Les techniques de conformité 7
L'élaboration de normes et de règlements .. 10
L'information et la formation des employeurs et des employés 12
La surveillance 13
L'utilisation des pouvoirs des AAT en vertu de la partie III 16
La réaction à la non-conformité 17
Les actions en justice 21

INTRODUCTION

La conformité avec les lois fédérales

Depuis toujours, la loi sert à inciter le citoyen à agir conformément à la politique du gouvernement. Fondée sur le droit pénal, les méthodes traditionnelles réprimaient certaines pratiques abusives au moyen de sanctions pénales. À mesure que les activités de réglementation se sont multipliées, il y a eu davantage de sanctions de cette nature, visant certains aspects d'activités par ailleurs licites. Or, la méthode répressive ne convient plus aux programmes modernes de réglementation.

La mise en application d'un loi de nature réglementaire comme la partie III du Code canadien du travail appartient en réalité à ceux qui font l'objet de la réglementation : seuls les employeurs et les employés peuvent mettre en pratique les normes du travail. Le rôle du gouvernement est

- de favoriser la conformité;
- de faciliter la conformité;
- de contrôler le degré de conformité;
- de réagir en cas de non-conformité.

La coercition, c'est-à-dire les enquêtes et les poursuites judiciaires, n'est qu'une méthode appartenant à la dernière catégorie. Une politique de conformité qui se veut moderne doit accorder l'importance voulue à toute une gamme de méthodes de conformité.

Le projet sur l'observance des lois fédérales

Entre septembre 1982 et février 1983, le gouvernement a effectué une étude préliminaire, coordonnée par le ministère de la Justice, portant sur le droit et la pratique en matière de conformité avec les lois fédérales au Canada. Il

s'agissait de mettre au point un plan de travail en vue d'améliorer la qualité des services offerts au public dans le cadre des programmes de conformité. De toute évidence, la qualité des services est déterminée par **l'équité** avec laquelle les personnes réglementées sont traitées, par **l'efficacité** avec laquelle ces programmes favorisent la conformité et par **l'économie** de ressources qui sont consacrées à cette fin.

Entre autres choses, l'étude comprenait une enquête auprès de 22 services de conformité dans 14 ministères et organismes dont Travail Canada.

L'étude a confirmé qu'il existe des problèmes de taille, communs aux divers systèmes fédéraux de conformité. Il y a des disparités injustes dans l'application des mesures de conformité au sein des ministères et d'un ministère à l'autre. Il arrive souvent que la procédure accorde peu de protection aux personnes touchées par la réglementation quand elles ont affaire aux agents de conformité. Un plan de travail a été élaboré afin de régler ces problèmes de façon systématique.

Le plan de travail du projet sur l'observance des lois fédérales comprend :

a) des études pilotes sur les systèmes établis en vue d'assurer la conformité avec cinq lois actuellement en vigueur, dont le Code canadien du travail (partie III);

b) l'examen et la mise au point de procédures applicables aux infractions aux lois fédérales;

c) des études sur l'utilité d'appliquer certaines méthodes modernes de conformité, par exemple, l'auto-attestation et les normes de performance;

d) une étude des aspects psychologiques de la conformité;

e) la mise au point de techniques d'évaluation des systèmes de conformité.

Les constatations qui se sont dégagées du projet fédéral ont été communiquées à Travail Canada dès le début des activités du projet. Des représentants du ministère de la Justice ont rempli le rôle de conseillers dans l'élaboration de la présente politique de conformité de Travail Canada.

Les notes qui figurent dans la présente publication établissent un rapprochement entre les activités de conformité de Travail Canada et les conclusions du projet sur l'observance des lois fédérales dans les domaines comme la psychologie de la conformité et l'utilisation des techniques modernes de conformité.

La présente politique est fondée sur l'expérience du personnel de Travail Canada, tant dans les régions qu'à l'administration centrale, et sur les idées qui ont actuellement cours au chapitre de l'amélioration, pour tous les intéressés, des moyens de promouvoir la conformité avec la loi.

L'objet de la politique de conformité

Le présent document vise à orienter les activités de conformité en vertu de la partie III du Code canadien du travail. Par conséquent, cette politique réunit toutes les mesures auxquelles a recours Travail Canada pour inciter les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale à agir conformément à la partie III. La politique s'appliquera à toutes les activités de Travail Canada, à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de district.

La politique sera rendue publique, de telle sorte que les employeurs et les employés sauront à quoi s'attendre de la part de Travail Canada en matière de pratiques de conformité.

Les objectifs de la politique de conformité sont les suivants :

a) la mise en œuvre d'activités de conformité plus équitables, plus efficaces et plus économiques;

b) l'exercice ouvert et structuré du pouvoir discrétionnaire des responsables de Travail Canada;

c) l'application uniforme d'une politique nationale.

L'OBJET DE LA PARTIE III

La partie III ne stipule pas expressément son objet, mais la politique de conformité du Ministère repose sur le point de vue selon lequel la partie III a pour objet de **garantir des normes minimales d'emploi pour les employés d'établissements de compétence fédérale**.

Ces normes établissent les conditions de travail auxquelles chaque employé a droit pour ce qui est, par exemple, du salaire minimum, des heures de travail, de la protection contre le harcèlement sexuel, des jours fériés et autres congés et ainsi de suite. Il va de soi que la plupart des employés qui relèvent de la compétence fédérale ont droit, aux termes de leur contrat d'emploi, à des conditions plus favorables que le minimum légal. La partie III prévoit également des mécanismes garantissant aux employés qu'ils obtiendront ce que leur accorde la loi.

La raison d'être de la partie III sera largement diffusée, de telle sorte que les fonctionnaires et le grand public comprendront de la même manière les fondements de la politique de conformité.

Nota : Les unités de conformité interrogées dans le cadre du projet sur l'observance ont souligné combien il était souhaitable qu'un énoncé de la raison d'être figure dans le texte même de la loi, à défaut de quoi des difficultés se posent aux autorités dans l'allocation de ressources humaines et financières restreintes et des malentendus surgissent entre ceux qui appliquent la réglementation et ceux qui y sont assujettis. Lorsque la raison d'être n'est pas énoncée dans la loi, comme c'est le cas pour la partie III, le Ministère peut toujours définir et publier son mandat légal, permettant ainsi aux deux parties d'assurer plus facilement la conformité.

L'ORIENTATION DE LA POLITIQUE DE CONFORMITÉ

La politique de conformité a un double but.

Premièrement, encourager les employeurs à établir des conditions d'emploi qui respectent les normes de la partie III.

Deuxièmement, redresser les situations où des employés n'ont pas reçu un traitement conforme à la partie III.

À cette fin, le Ministère

a) cherchera à informer les personnes touchées de leurs obligations et des moyens de les remplir;

b) offrira aux parties intéressées des occasions de participer à l'élaboration de règlements et de normes;

c) encouragera les personnes touchées à participer à la surveillance de la conformité et de la non-conformité;

d) appliquera toute une gamme de techniques visant à faciliter et à promouvoir la conformité;

e) cernera les cas de non-conformité;

f) dans les cas où la non-conformité aura été détectée, fournira les moyens d'y remédier en fonction des circonstances en donnant tous les renseignements voulus sur les obligations légales et en proposant des moyens pratiques de les remplir;

g) dans les cas où on ne remédie pas volontairement à la non-conformité,

- aidera les employés à recouvrer leur dû par le recours aux tribunaux civils en fournissant des conseils et éventuellement des preuves,

- ou intentera des poursuites dans les cas où le recours à titre privé ne permet pas d'obtenir satisfaction.

Nota : Bien que certains services de conformité estiment que leur rôle consiste à exercer des pouvoirs coercitifs, à savoir mener des enquêtes et poursuivre les contrevenants présumés, beaucoup plus nombreux sont ceux qui préfèrent inciter à la conformité et rectifier la non-conformité. Travail Canada s'inscrit donc dans le courant dominant de la réglementation au Canada, selon lequel les poursuites judiciaires sont une mesure de dernier ressort à n'utiliser qu'en cas d'infraction grave et apparemment délibérée.

Lorsque la surveillance des personnes touchées par la réglementation et la première mesure prise en cas de non-conformité incombent à plus d'une unité de conformité, l'application uniforme de la loi dépend avant tout d'une approche commune. L'uniformité est l'ingrédient essentiel de l'équité, réelle ou perçue, qui engendre à son tour l'esprit de coopération des établissements réglementés.

LES TECHNIQUES DE CONFORMITÉ

Les employeurs, les travailleurs et les fonctionnaires de Travail Canada participent, au moyen de toute une gamme de techniques, à la mise en œuvre de normes minimales d'emploi. Ces techniques visent principalement à favoriser, à faciliter ou à contrôler la conformité. Elles comprennent entre autres :

a) **La consultation sur les normes d'emploi**. Le Ministère sollicite l'apport de personnes éclairées et intéressées aux fins d'élaborer des normes adéquates du point de vue social et réalisables du point de vue économique; cela se fait, par exemple, par l'intermédiaire de l'état des projets de réglementation publié par le Bureau de la réforme de la réglementation, Conseil du Trésor, Canada.

b) **L'information**. Travail Canada informe les employés et les employeurs du contenu et des modalités d'application des règles et des normes.

c) **Les rapports volontaires** concernant, par exemple, le dépassement de la durée normale du travail, le calcul de la moyenne

des heures, les cessations d'emploi collectives et les reports de congés annuels.

d) **Le contrôle par un tiers**. Par le passé, cette activité prenait surtout la forme de plaintes et d'enquêtes. La participation accrue du secteur privé à la surveillance de la conformité peut augmenter l'efficacité et réduire les dépenses. On peut confier la responsabilité du contrôle à certaines personnes en raison de leurs compétences spéciales ou parce qu'elles sont elles-mêmes directement touchées par la conformité, ou encore, pour ces deux raisons à la fois. Dans le domaine des normes du travail, la conformité intéresse avant tout les travailleurs.

e) **Des permis et des autorisations** sont accordés exceptionnellement à des employeurs pour leur permettre de déroger temporairement à certaines prescriptions légales. Les intérêts des employés sont protégés par les dispositions du permis, dont le respect fait l'objet d'une vérification.

f) **Des conseils** en matière de normes d'emploi sont offerts sur demande ou à l'initiative de l'agent des affaires du travail.

g) **Les inspections programmées**. Les AAT* font des visites de routine dans les établissements assujettis au Code canadien du travail afin de vérifier le degré de conformité avec les exigences de la partie III.

h) **La médiation des plaintes de congédiement injuste**, par les AAT.

*L'expression AAT dans la présente publication se réfère aux agents des affaires du travail.

i) **L'arbitrage des plaintes de congédiement injuste**, par un arbitre.

Outre les méthodes susmentionnées, Travail Canada aura recours aux suivantes en vue de favoriser un climat propice à la conformité.

j) **Les normes élaborées par les établissements réglementés**. Lorsqu'une nouvelle situation, qui n'est pas suffisamment régie par la réglementation en vigueur, survient dans une industrie donnée, il peut être très utile que l'industrie propose elle-même des normes pertinentes. En procédant ainsi, on peut épargner des fonds publics et élaborer des règles qui répondent mieux aux besoins du secteur concerné. Il pourrait s'agir d'une proposition syndicale, patronale ou mixte. Avant l'entrée en vigueur d'une norme mise au point par les premiers intéressés, il incomberait au Ministère de consulter les représentants des employés et des employeurs. Dans le cas où la consultation confirmerait son utilité, la norme pourrait être intégrée à la réglementation et acquérir ainsi force de loi.

k) **Autres mécanismes de contrôle**. Les employeurs et les employés peuvent, de leur propre initiative, établir des systèmes, tels des comités mixtes, en vue de surveiller les conditions en milieu de travail.

l) **Les promesses de conformité volontaire (PCV)**. Lorsque les circonstances s'y prêtent, les AAT peuvent accepter les assurances que donne un employeur de corriger volontairement une situation de non-conformité. À condition que cet engagement soit rempli sans délai, aucune mesure coercitive ne sera prise contre l'employeur. Les PCV doivent être soumises par écrit et inclure une description détaillée et un calendrier des mesures à prendre.

Nota : Même si les situations propres aux établissements réglementés offrent toute une variété d'occasions de promouvoir la conformité, certains programmes réglementaires sont très limités par les lois qui les régissent quant aux techniques qu'ils peuvent utiliser. Dans d'autres programmes, la législation manifeste un manque d'imagination et ne prévoit qu'une seule réponse, le plus souvent la poursuite en justice, sans écarter véritablement les récompenses et les sanctions officieuses. Celles-ci varient selon l'ingéniosité des agents qui les appliquent.

De l'avis du public touché, il semble que ces mesures officieuses procèdent d'une discrétion qui tient de l'invisible. La disparité dans leur mise en application est contraire à l'équité.

Un jeu modulé de techniques de conformité permet aux responsables de réagir de façon équilibrée et appropriée à chaque situation qui se présente. Faire connaître ces techniques permet au public de savoir à quoi s'attendre et, de nouveau, renforce l'impression d'équité.

Chaque étape du processus de réglementation, depuis l'établissement d'une politique législative et la rédaction des normes, jusqu'aux enquêtes et aux poursuites, en passant par l'information du public et les activités de surveillance, fournit des occasions de créer un climat propice à la conformité.

L'ÉLABORATION DE NORMES ET DE RÈGLEMENTS

Afin de contribuer à un climat favorable à la conformité, Travail Canada a pour politique de faire participer les parties intéressées à

l'élaboration de normes et d'insister sur la prise de décisions volontaire. Voici les grandes lignes directrices que doit suivre Travail Canada dans l'élaboration de normes minimales d'emploi.

a) **Les sources**. La principale méthode restera l'élaboration de normes au sein du Ministère, laquelle se greffe à la consultation par l'intermédiaire de l'état des projets de réglementation. On continuera de recourir, le cas échéant, à des commissions d'enquête. On invitera les réglementés à proposer des normes propres à certains secteurs.

b) **La consultation**. On continuera de publier des propositions en vue d'élaborer ou de modifier des règlements ou des normes dans l'état des projets de réglementation. En outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs touchés par les changements envisagés en seront informées, afin de favoriser l'apport des réglementés. Lorsqu'il est difficile de trouver des représentants adéquats, pour fins de consultation, on pourra faire appel aux points de vue d'organisations de travailleurs dans des secteurs connexes.

Nota : Les techniques modernes de conformité insistent sur la prise de décisions volontaire et maintiennent l'intervention gouvernementale au minimum. Elles préconisent la participation du secteur privé à la définition des buts de la réglementation.

Peu de facteurs contribuent autant au sentiment qu'une règle est juste que la possibilité de contribuer à son élaboration. Les gens appuieront un règlement s'ils estiment qu'il constitue un moyen efficace d'atteindre le but pour lequel il a été conçu, surtout si ce but leur semble clair et réalisable. Un règlement est suivi plus facilement s'il reflète une connaissance et un respect de la situation des personnes qui y

sont assujetties. Connaître la raison d'être d'un règlement incite généralement les intéressés à s'y conformer. Ils se sentent davantage liés par une règle s'ils estiment en être en partie l'auteur. Il est possible d'optimiser tous ces facteurs psychologiques en faisant participer les personnes réglementées à l'élaboration des normes et règlements.

Laisser une marge de manœuvre dans la méthode de réalisation de la conformité, telles les normes de performance, témoigne de l'intérêt et du respect de l'organisme chargé de la réglementation envers les établissements réglementés.

L'INFORMATION ET LA FORMATION DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

La plupart des employeurs visés par le Code canadien du travail sont disposés à remplir leurs obligations en vertu de la partie III et ont l'intention de s'y conformer. Ainsi, la méthode la plus efficace pour atteindre la conformité est probablement de fournir un programme exhaustif et exact d'information publique sur le contenu et l'application des règles et des normes.

Le programme d'information mettra l'accent particulièrement sur la raison d'être de la partie III, sur les moyens de communiquer avec le Ministère et sur les normes, nouvelles ou modifiées.

Travail Canada a déjà recours à des affiches, des brochures et des présentations audiovisuelles qu'il utilise à l'occasion de manifestations

auxquelles participent les personnes intéressées, par exemple, des expositions et des congrès d'entreprises et de syndicats. Il examinera toute une gamme de moyens peu coûteux d'élargir et de systématiser la diffusion de l'information.

On incitera les écoles secondaires, les collèges d'enseignement fédéral et les universités à inclure dans leurs programmes d'études du matériel sur les normes d'emploi. Des séances d'information seront tenues dans des établissements qui relèvent de la compétence fédérale ou à proximité de ceux-ci. Le Ministère facilitera la tenue de colloques sur les aspects nouveaux ou complexes de la partie III, par exemple, sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur, ou organisera de tels colloques. On incitera les syndicats à consacrer une partie de leurs subventions de formation à des fins reliées aux objectifs de la partie III.

Nota : Mieux sensibiliser les personnes réglementées à une règle et à sa raison d'être facilitera la conformité.

LA SURVEILLANCE

On favorisera la participation du secteur privé à la surveillance de la conformité et de la non-conformité, en faisant appel à ceux que les conditions d'emploi intéressent davantage. En conséquence, la politique de Travail Canada en matière de surveillance portera, entre autres choses, sur les facteurs suivants :

a) **Les rapports volontaires**. Il incombe aux employeurs de présenter des rapports concernant leur propre conformité dans les cas où ils bénéficient d'exemptions aux règles d'application générale, y compris

pour ce qui est des permis d'heures supplémentaires de travail et des reports de congés annuels.

Lorsqu'un employeur donne à Travail Canada des promesses de conformité volontaire, il s'engage de ce fait à rendre compte des mesures correctives, une fois que ces dernières auront été prises.

b) **Le contrôle par un tiers**. Les plaintes constituent une source importante d'information sur les cas de non-conformité, particulièrement dans le domaine des congédiements injustes, où elles sont essentielles à l'efficacité de l'action du Ministère.

Travail Canada encourage les employeurs et les employés à créer des comités mixtes en vue de surveiller les conditions de travail et de jouer un rôle consultatif dans ce domaine. Là où de tels comités existent, ils peuvent aider à appliquer de nouvelles normes, par exemple, l'élaboration d'une politique contre le harcèlement sexuel.

c) **Les vérifications occasionnelles**. La délégation de la vérification, par exemple dans les cas de rapports volontaires et du contrôle par un tiers, exige que les AAT effectuent des vérifications ponctuelles. On élaborera un système de vérification occasionnelle qui soit valable du point de vue statistique. Pour que ce système fonctionne bien, les détails n'en seront pas rendus publics, pas plus que les vérifications ne seront annoncées à l'avance.

d) **Les inspections**. Afin de permettre aux AAT d'effectuer des inspections là où elles sont le plus utiles, tout en épargnant aux entreprises privées celles qui sont superflues, les inspections programmées seront « étagées ». Cela signifie qu'on classera

les établissements en fonction de leur conformité antérieure. En règle générale, s'il s'agit du premier contact d'un AAT avec une entreprise, on se fondera sur le degré de conformité du secteur auquel elle appartient. Le système d'étagement tiendra également compte de la présence, dans le milieu de travail, de tierces personnes capables de vérifier le degré de conformité avec la partie III.

Dans chaque district, les AAT tâcheront d'établir un contact avec les nouvelles entreprises le plus tôt possible.

e) **Les priorités dans les interventions**. On accordera la priorité aux plaintes de congédiement injuste. Dans les cas où des questions purement pécuniaires sont en cause, la célérité de la réaction dépendra de l'urgence de la situation, du nombre d'employés touchés et des montants en jeu. On accordera aussi ordinairement un plus grand degré d'urgence aux cas où les intérêts des employés ne sont pas protégés par la présence de représentants syndicaux.

Nota : À l'instar de la plupart des ministères chargés d'appliquer une réglementation, Travail Canada dispose d'une marge de manœuvre considérable au chapitre des moyens de contrôle de la conformité. Certains ministères ont recours à des systèmes de rapports volontaires, renforcés ou non par des vérifications ponctuelles, plutôt qu'aux inspections directes. Le contrôle par un tiers constitue un autre moyen de réduire les dépenses de fonds publics.

Une autre façon de procéder, laquelle ne se prête cependant pas bien à la partie III, est la délégation des pouvoirs d'inspection à des agents chargés d'inspecter les mêmes entreprises pour contrôler le degré de conformité à d'autres lois, dont les lois provinciales. À l'occasion, cela donne des résultats heureux. Toutefois,

on constate le plus souvent une dilution des priorités du ministère chargé d'assurer la réalisation des objectifs de la loi.

L'équité exige que le gouvernement traite les personnes dont la situation est semblable de la même façon et, inversement, qu'il traite différemment celles dont la situation est sensiblement différente. Un système d'étagement, fondé sur des critères que les intéressés peuvent entériner, contribue à cette justice distributive.

L'UTILISATION DES POUVOIRS DES AAT EN VERTU DE LA PARTIE III

Des définitions claires des pouvoirs des fonctionnaires et une politique explicite concernant le recours aux pouvoirs statutaires aident, d'une part, les fonctionnaires à exercer leurs fonctions de manière uniforme et, d'autre part, le public visé à savoir de quelle manière il sera traité.

L'article 63 confère à l'inspecteur les pouvoirs suivants :

- pénétrer en tout lieu;
- interroger les employés hors de la présence de leur employeur;
- inspecter les dossiers ayant trait aux normes d'emploi et en faire des photocopies;
- exiger des déclarations;
- faire prêter serment dans le cas où la personne est disposée à le faire.

La personne responsable d'un établissement est tenue de prêter toute aide raisonnable.

La plupart des visites se font avec l'accord des intéressés. Lorsqu'une visite constitue le premier contact entre le Ministère et un employeur, l'AAT pourrait consacrer davantage de temps à se présenter et à expliquer l'objet de sa visite.

Dans les rares cas où l'accès est refusé, l'AAT demandera que tous les dossiers pertinents lui soient apportés, si tous les renseignements voulus sont susceptibles de s'y trouver. Lorsque l'accès est essentiel ou que les documents ne sont pas fournis, l'AAT rappellera à la personne responsable qu'elle est tenue de l'aider et de lui donner accès. En procédant ainsi, on accorde à l'employeur toutes les chances voulues de se conformer volontairement à son obligation de fournir à l'AAT les renseignements nécessaires. De plus, on pose ainsi les bases d'une éventuelle poursuite en justice.

Lorsque cette approche ne donne pas de résultat, on signifiera un avis de fournir des renseignements en conformité avec les dispositions de l'article 67 de la loi. On pourra également servir une assignation pour contravention au paragraphe 63(5).

LA RÉACTION À LA NON-CONFORMITÉ

Les AAT disposent de certaines mesures pour réagir en fonction des circonstances propres à chaque cas de non-conformité, mais sans aller jusqu'aux poursuites judiciaires. À des fins d'uniformité et de prévisibilité, voici quelles sont ces mesures.

Le non-paiement de salaires ou de prestations

D'après l'examen des dossiers et des discussions avec l'employeur et les employés touchés, l'AAT cherchera à établir les montants dus et en informera l'employeur. Si l'employeur est disposé à payer immédiatement, la question pourra être réglée sur-le-champ.

Par ailleurs, l'employeur et les employés peuvent accepter, par écrit, le montant déterminé par l'AAT. Une telle entente est exécutoire en vertu de l'article 65 du Code, lequel prescrit que le paiement doit se faire dans les cinq jours qui suivent la consigne donnée par l'AAT à cet effet.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'AAT ne pourra pas exiger le paiement immédiat du montant déterminé.

L'absence de dossiers

L'insuffisance des dossiers peut nuire au calcul des montants dus, si c'est le cas. L'AAT informera l'employeur des exigences de la loi. Il pourra lui proposer des moyens de concilier cette exigence avec le système existant de tenue de dossiers. Il demandera à l'employeur de se fixer des buts raisonnables pour ce qui est du délai de mise sur pied d'un système satisfaisant. Ce délai pourra alors être mentionné dans une promesse de conformité volontaire. Une fois la situation rectifiée, l'employeur communique un avis de conformité à l'AAT, lequel avis peut faire l'objet d'une vérification occasionnelle.

Lorsqu'un employeur rejette l'offre de conseil de l'AAT, ce dernier lui écrira peu après pour lui exposer les exigences de la loi en matière de tenue de dossiers et les sanctions prévues pour la non-conformité. Dans sa lettre, l'AAT demandera à l'employeur de lui répondre pour

informer le Ministère de ce qu'il entend faire pour redresser la situation. Si l'employeur ne donne aucune réponse dans le délai stipulé, l'AAT lui rendra de nouveau visite. Dans le cas où des dossiers ne sont pas tenus convenablement, des poursuites seront entamées.

Le congédiement injuste

En vertu de la partie III, Travail Canada peut intervenir dans les cas suivants :

- l'employé a été au service de cet employeur pendant douze mois consécutifs;
- l'employé n'est pas visé par une convention collective;
- l'employé n'a pas été mis à pied en raison d'un manque de travail;
- aucune autre procédure n'est prévue par la loi;
- la plainte a été déposée dans un délai de quatre-vingt-dix jours.

Les étapes d'une enquête portant sur un congédiement injuste sont exposées au paragraphe 61.5 de la loi. En voici un résumé.

a) L'employé présente une plainte par écrit à un AAT. En vertu de la loi modifiée, il faut généralement qu'elle soit présentée dans les quatre-vingt-dix jours.

b) L'AAT, ou l'employé, demande à l'employeur d'exposer par écrit les motifs du congédiement. L'employeur dispose de quinze jours pour produire une déclaration.

c) L'inspecteur agit comme médiateur dans le différend. Si les parties ne peuvent en arriver à un règlement, même avec l'aide de

l'AAT, et si l'employé le demande par écrit, l'AAT en référera au Ministre.

d) Le Ministre peut, à sa discrétion, nommer un arbitre.

e) Si le Ministre nomme un arbitre, celui-ci examine les arguments des parties et rend une décision. Lorsque l'arbitre se prononce en faveur de l'employé, la décision peut inclure une ordonnance de réintégration, de paiement d'une indemnité ou de toute autre mesure compensatoire équitable.

f) La décision de l'arbitre peut être déposée à la Cour fédérale, ce qui lui confère la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de cette cour.

Nota : Dans certains programmes de réglementation, les moyens d'action sont très limités. La situation de Travail Canada est relativement heureuse, du fait que le Code prévoit un certain nombre de mesures et qu'il accorde une certaine latitude pour en créer d'autres. Une gamme modulée de mesures permet aux responsables de la conformité de réagir comme l'exige chaque situation qu'ils rencontrent. Il est également possible, dans la plupart des cas, d'éviter des actions en justice qui coûtent cher et qui ne sont pas particulièrement propices à la motivation de la clientèle.

Le recours à des promesses volontaires renforce l'engagement de l'établissement réglementé à se conformer, de même que son sens de responsabilité à cet égard. Les mesures prises à l'endroit de l'établissement réglementé paraîtront plus équitables si l'on tient compte de la gravité de l'infraction et des antécédents de l'intéressé en matière de conformité. L'uniformité du traitement est également un élément essentiel de l'équité.

LES ACTIONS EN JUSTICE

Lorsque, malgré les efforts de l'AAT, une contravention à la partie III n'est pas corrigée, on peut entamer des poursuites au civil ou au criminel, selon le cas.

Les poursuites au civil

Lorsque l'AAT a établi qu'un employé avait été privé de ses droits en vertu de la partie III et que l'employeur ne redresse pas la situation, l'AAT informe l'employé qu'il peut intenter une poursuite au civil pour donner suite à l'affaire.

La stratégie du recours aux tribunaux civils par un employé variera quelque peu d'une province à l'autre. En règle générale, une poursuite au civil est le moyen indiqué lorsqu'elle n'entraînera aucun ou que peu de frais pour l'employé. Toutefois, l'AAT pourra recommander à l'employé de retenir les services d'un avocat. Cela pourrait s'avérer nécessaire lorsque le montant en cause dépasse les compétences d'une cour des petites créances et que le procureur général du Canada déconseille une poursuite au pénal.

Si le montant en litige relève de la compétence d'une cour des petites créances dans la province, l'employé intente lui-même la poursuite. Le rôle de l'AAT consiste à donner des renseignements de base sur la façon d'entamer une poursuite et à témoigner au procès.

Les poursuites judiciaires

Des poursuites devant un tribunal pénal peuvent être intentées lorsqu'une personne qui est au fait de ses obligations légales contrevient délibérément à une disposition de la partie III. Les infractions répétées sont évidemment une indication que la contravention est délibérée.

a) **Le non-paiement de salaires ou de prestations**. Bien que les poursuites soient ordinairement le dernier moyen pour recouvrer les montants dus, on y aura recours chaque fois que cela sera nécessaire pour obtenir paiement, par exemple, lorsqu'une action devant une cour des petites créances ne permettra pas un recouvrement suffisant.

b) **L'absence de dossiers, le refus d'obtempérer à un avis de fournir des renseignements ou d'aider un AAT**. Une accusation sera portée lorsqu'un employeur, dûment informé de ses obligations légales, a omis de les remplir dans un délai raisonnable, normalement pas plus de quatre-vingt-dix jours.

S'il arrivait qu'un employeur soit dénué de scrupules au point d'avoir recours à des moyens criminels, comme l'intimidation ou la fraude, pour se soustraire aux obligations que lui impose la partie III, il va de soi que les responsables de Travail Canada en aviseraient le corps policier local.

Nota : De façon générale, les poursuites pénales en vertu de lois de nature réglementaire sont rares. Dans la plupart des cas, les responsables semblent penser que les poursuites pénales sont un mécanisme trop lourd et onéreux pour être efficace et, de plus, imposent à l'accusé un fardeau disproportionné à la violation constatée. Ils hésitent également à entamer des poursuites du fait que, une fois le dossier transmis au procureur, le suivi de l'affaire échappe à ceux qui sont chargés de faire réaliser les objectifs d'une loi donnée.

À l'heure actuelle, l'un des plus grands problèmes dans les systèmes de conformité est la disparité en matière de poursuites, tant entre les régions qu'entre les ministères. Cette disparité confère à l'action des autorités une

apparence d'arbitraire et suscite des inquiétudes relativement à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

L'uniformité de l'application de la loi augmente le respect du public pour le programme et, par conséquent, encourage les personnes réglementées à s'y conformer.